



POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

[#CulturaDeLaNoViolenciaDeGénero](#)

[#DireccióndeGéneroDiversidadyEquidad](#)

[#AvanzamosenGéneroyDiversidad](#)



POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO, DIVERSIDAD Y EQUIDAD (PIGDE)

DICIEMBRE, 2021

CONTENIDOS/

1 Presentación	5
Estado de las brechas, barreras e inequidades de género en la universidad	8
2 Objetivo de la Política	11
3 Principios de la Política	13
4 Ejes estratégicos	19
1. Representación y participación equitativa en el gobierno universitario	20
2. Trayectoria laboral equitativa	20
3. Formación y docencia con perspectiva de género	21
4. Cultura de la no violencia de género	22
5. Investigación con perspectiva de género	23
6. Vinculación con el medio, comunicaciones y extensión académica con perspectiva de género	23
5 Estrategia de monitoreo y evaluación de la política	27



1

Presentación /

El presente documento constituye la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad (PIGDE) de la Universidad Alberto Hurtado, elaborada participativamente por todos los estamentos de la Universidad. La coordinación del proceso estuvo a cargo de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, DGDE, y de la Comisión de Género creada para estos efectos¹.

¹ Acta de Acuerdos Consejo Académico del 13 enero del 2021.

La política es un marco de acción que permite avanzar hacia la igualdad de género en la Universidad Alberto Hurtado, y está compuesta por objetivos, principios, ejes de trabajo y una estrategia para su se-

guimiento y evaluación.

El itinerario que siguió la elaboración de la PIGDE, aprobado por el Consejo Académico en abril de 2021, estuvo compuesto por las siguientes acciones:

MAYO ↘	Encuentro de mujeres y disidencias: Retomando, ¿cómo hacer de la UAH una universidad con perspectiva de género?
MAYO ↘	Creación de la Comisión de Género.
JUNIO ↘	Desarrollo encuentros estamentales.
JULIO ↘	Revisión de experiencias similares de políticas de género en instituciones de educación superior en Iberoamérica.
JULIO Y AGOSTO ↘	Entrevistas semiestructuradas a diferentes representantes de los distintos estamentos y órganos universitarios ² .
AGOSTO ↘	Jornadas multiestamentales por facultades.
AGOSTO, SEPTIEMBRE Y OCTUBRE ↘	Presentaciones de propuesta de la PIGDE al Consejo Académico, donde se recogieron recomendaciones y se configuró un grupo encargado de mejorar la propuesta ³ .
NOVIEMBRE Y DICIEMBRE ↘	El grupo definido por el Consejo Académico revisa el contenido total de la PIGDE.
DICIEMBRE ↘	Aprobación de la Política en el Consejo Académico.

2 Entrevistas a: representante del Directorio, los y las decanas de las facultades, representantes del estudiantado, representante de egresados/as, estudiantes de postgrado y representantes del sindicato UAH.

3 Integrado por la decana de la facultad de derecho, una de las representantes de académicas/os, el estudiante consejero académico, la vicerrectora de investigación y posgrado, la secretaria general y la directora de género.

El hito que dio origen a la PIGDE se sitúa en la sensibilización y apertura de la Universidad a las problemáticas de género en la última década. En el año 2017, fue elaborado de forma participativa el Protocolo de Actuación para Denuncias de Violencia Sexual y de Género. Este tema tomó mayor relevancia durante 2018 con el resurgimiento del movimiento feminista en el llamado “Mayo Feminista” y el acuerdo de compromisos institucionales llamado Agenda de Género, elaborado a partir del encuentro multiestamental de agosto de ese año. En 2019 se realizó el Diagnóstico de las Relaciones de Género por el Observatorio de Género y Equidad y se creó la Comisión multiestamental de género, con funcionamiento hasta el año 2020, integrada por autoridades de los distintos estamentos universitarios y por académicas autoconvocadas. En esta trayectoria, se han reorientado o formalizado instancias relevantes a las temáticas de género como: la Unidad de Participación Estudiantil (UPE), cuya existencia es previa a esta Política, y que desde 2017 asumió acciones formativas destinadas al estudiantado e inició tareas de abordaje de la violencia de género; la Dirección de Género, Di-

versidad y Equidad (DGDE), creada el 2021 con dependencia directa de la rectoría, como figura institucional funcional relativa a los procesos de transversalidad de género; y la Comisión de género, también de 2021, órgano colegiado que articula estamentos, unidades académicas y de gestión, conformada por un total de 17 integrantes.

Sumado a lo anterior, en septiembre de 2021 entró en vigencia la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género en el ámbito de la educación superior⁴ y se aprobaron por la Comisión Nacional de Acreditación, los criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional del subsistema universitario, que incorporan el criterio de gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión⁵.

La Política Integral de Género, Diversidad y Equidad definida por la Universidad Alberto Hurtado, requiere un rol activo y determinante de toda la comunidad universitaria para avanzar en el logro de su objetivo y el cumplimiento de sus metas. Asimismo, es un instrumento que requiere recursos, compromiso ético-político y gradualidad en su implementación.

4 Texto íntegro disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

5 Comisión Nacional de Acreditación (2021). “Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Universitario”. CNA – Chile.

→ ESTADO DE LAS BRECHAS, BARRERAS E INEQUIDADES DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

En el concierto de las universidades a nivel nacional, se han identificado los contextos universitarios como espacios donde se presentan situaciones de violencia hacia las mujeres y las disidencias sexo- genéricas, por lo que se han realizado protocolos y acciones que guían el abordaje de la violencia en su interior. Así mismo, se han detectado brechas de género en cada esta- mento (estudiantil, funcionario y académico), como también un des- conocimiento general de la situación que viven las disidencias y diversidades sexo-genéricas al interior de las instituciones.

La necesidad de elaborar Políticas de Género en las universidades, parte del reconocimiento que ellas, como un reflejo de socieda- des patriarcales, se han erigido históricamente como institucio- nes generizadas que reproducen roles, estereotipos y sesgos de sexo-género que justifican, pro- ducen y perpetúan una situación de desigualdad estructural entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas⁶. Esto es la ten- dencia histórica a la concentración de hombres en los puestos de di- rección y, consecuentemente, de mujeres en puestos subordinados, en todo nivel jerárquico.

Nuestra universidad no está al mar- gen de estas problemáticas, y así lo demuestran, por ejemplo:

- i. el informe elaborado por el Ob- servatorio de Género y Equidad (2019),
- ii. los informes emitidos periódica- mente por la Dirección de Inves- tigación y Publicaciones⁷,
- iii. la situación expuesta en los en- cuentros triestamentales tras el Mayo Feminista de 2018,
- iv. la información producida en las instancias participativas de ela- boración de la PIGDE y
- v. las observaciones técnicas he- chas por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

Las problemáticas en torno a las brechas, barreras e inequidades res- pecto al sexo-género en las relacio- nes universitarias son múltiples y de diversa índole.

Se reconocen las dificultades que deben sobrepasar las mujeres en el acceso a los espacios de autoridad y toma de decisión dentro de la es- tructura organizacional, la existencia de diversas instancias históricamen- te segmentadas como masculiniza- das o feminizadas y la insuficiencia de una perspectiva de género en las agendas universitarias.

Se observan brechas horizontales y verticales en las relaciones internas,

6 Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2021). "Huella de Género. Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en universidades". Ministerio de CTCI, Gobierno de Chile. Comunidad Mujer.

7 Dirección de Investigación y Publicaciones DIP (2021). "Informe de concentración de productividad 2015-2019". Universidad Alberto Hurtado.

cuyas causas evidencian razones de género, como la diferenciada valoración salarial y académica de las mujeres y las disidencias sexo- genéricas en sus trayectorias académicas, administrativas y profesionales. A su vez, es notoria la existencia de áreas del conocimiento masculinizadas que, además, tienen una mayor valoración económica y productiva. De manera particular, se releva la falta de políticas específicas en torno a la trayectoria y la carrera del estamento administrativo y de planes y políticas que protejan a las personas que realizan labores de cuidado.

En cuanto al ámbito de la docencia, se releva que no existen directrices y orientaciones generales de procesos formativos con enfoque de género. Por ello, se requieren procesos de análisis que permitan develar la existencia del currículum oculto, el sexismo y la reproducción de estereotipos de género en las prácticas pedagógicas. Lo anterior se transforma en una tarea prioritaria de abordar, si se considera que la Ley N° 21.369 también contempla la incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio.

En cuanto a la respuesta institucional ante la violencia de género y la discriminación, haciendo nuevamente referencia a Ley N°21.369, es necesario dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en ella y valorizar los aprendizajes de la experiencia de la Unidad de Participación Estudiantil (UPE) en el abordaje de la violencia con el estudiantado. Si bien la universidad desde 2017 ha

implementado protocolos, es necesario contar con instrumentos de investigación y sanción; y garantizar instancias de prevención, promoción y reparación que acojan a todos los estamentos de la comunidad.

Por otro lado, se evidencian indicadores que muestran que las mujeres poseen una mayor tasa de adjudicación y ejecución de proyectos y una mayor productividad académica, aun teniendo una mayor carga de labores de gestión y más actividades de docencia adicionales a sus jornadas pactadas. Además, se releva la necesidad de dar mayor visibilidad a los aportes al conocimiento de la Universidad en materia de género y en investigaciones que incorporan esta categoría analítica.

A nivel de estudiantado, se valora la existencia de salas del programa Contigo Creciendo y lactario, como también el reconocimiento del uso del nombre social para estudiantes trans y la existencia de consejerías psicológicas en casos de violencia de género y/o sexual. Sin embargo, están pendientes iniciativas de transversalización del género en el currículum de los programas académicos.

Finalmente, se hacen evidentes patrones que naturalizan los estereotipos y roles de género en la vinculación, las comunicaciones y la extensión académica.

2

Objetivo de la política/

El objetivo de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad es transversalizar la perspectiva de género en el quehacer y la estructura organizacional de la Universidad Alberto Hurtado, para que sea un espacio seguro y libre de violencia, sin discriminación por sexo, género u orientación sexual, con una formación no sexista, que abogue por la justicia, la igualdad sustantiva y la equidad, con una perspectiva de derechos humanos.

3

Principios de la política/

Los principios son un conjunto de valores e ideales que constituyen la base de esta Política y orientan su aplicación e interpretación, con el fin de incorporar el enfoque de género en el quehacer universitario y su estructura organizacional.

En particular, la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad de la Universidad Alberto Hurtado se basa en los siguientes principios:

I. Transversalidad del enfoque o perspectiva de género

El enfoque de género debe ser aplicado en todos los ámbitos del quehacer universitario⁸. Por enfoque o perspectiva de género entendemos el conjunto de herramientas que permite analizar las relaciones entre hombres, mujeres y diversidades sexo-genéricas, y adoptar medidas estratégicas para erradicar la discriminación y transformar las relaciones de subordinación y las relaciones históricas de dominación sobre mujeres, masculinidades no hegemónicas y diversidades sexo-genéricas.

II. Igualdad de género

Todas las personas son iguales en dignidad y derechos, independiente de su género-sexo. La igualdad de género es comprendida como el goce y ejercicio efectivo de los derechos independiente de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual. Lo anterior requiere la adopción de acciones afirmativas u otras medidas que resulten necesarias en favor de la igualdad.

III. No discriminación

Es la prohibición de realizar conductas discriminatorias en el ambiente universitario, y la adopción de medidas que busquen prevenirlas, sancionarlas y erradicarlas. Por discriminación de género se entiende toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo-género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas en las esferas política, económica, social, cultural, civil, o en cualquier otra esfera.

⁸ Buquet Corleto, A. G. (2011. IISUE-UNAM). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Perfiles Educativos. vol. XXXIII, número especial.

IV. No violencia de género

Implica velar por el derecho de las mujeres y de las disidencias sexo-genéricas a vivir una vida libre de violencia en los espacios universitarios. El derecho a una vida libre de violencia supone adoptar todas las medidas necesarias para prevenir, sancionar y reparar, con el fin de erradicar la violencia ejercida a través de sus distintas manifestaciones. A su vez, requiere el establecimiento de mecanismos de denuncia e investigación que consideren la eliminación de estereotipos de género, re victimización o victimización secundaria.

V. Debida diligencia

Toda actuación contraria a la Política de Género por conductas que generen discriminación o violencia de género, debe conllevar la actuación inmediata por parte de la Universidad para investigar, sancionar y reparar adecuadamente. Además, se deben adoptar medidas para prevenir dichos hechos.

VI. Participación e inclusión

Se asegura la participación de mujeres y diversidades sexo-genéricas de todos los estamentos en el diseño, implementación, evaluación y modificación de la Política de Género. A su vez, se propicia la participación plena y efectiva de mujeres y diversidades sexo-genéricas en todo el quehacer universitario, eliminando las barreras culturales, económicas, sociales, estructurales y físicas que la impidan.

VII. Transversalidad del enfoque de derechos humanos

Se reconoce la aplicación del enfoque de derechos humanos como central en la Política de Género, es decir, la existencia de un marco conceptual, jurídico y metodológico que busca promover, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos, libertades y estándares reconocidos en el sistema de protección de derechos humanos.

VIII. Interseccionalidad

Se valora la diversidad de realidades sociales, políticas, económicas y culturales de quienes integran la comunidad universitaria respecto a su origen y trayectorias, y se reconoce la existencia de una diversidad de estructuras sociales entrecruzadas –más allá del género– que afectan las condiciones materiales de las personas, la construcción de sus subjetividades, y la discriminación institucional y no institucional que sufren a lo largo de su vida.

IX. Educación no sexista

La educación no sexista permite crear espacios en que los roles diversos atribuidos socioculturalmente a hombres, mujeres y personas no binarias, no tienen cabida y donde se respeta y valora la diversidad de orientaciones sexuales e identidades de género. Implica la erradicación de todo acto o práctica en los procesos formativos que reproduzca discriminación, estereotipos y sesgos de género.

X. Modelo educativo ignaciano

El modelo educativo ignaciano propicia la búsqueda de la excelencia a través del desarrollo integral de la persona, la educación para la libertad y el compromiso con las causas sociales, en coherencia con la no discriminación por sexo, género u orientación sexual.



4

Ejes estratégicos/

Los ejes estratégicos son dimensiones del quehacer universitario que se consideran cruciales para el despliegue, implementación y posterior evaluación de la Política Integral de Género, Diversidad y Equidad, teniendo como marco los principios que la orientan y el logro de su objetivo general.

Estos ejes viabilizan que la Política permee toda la actividad universitaria, definiendo metas y ámbitos de trabajo, los que pueden ser enriquecidos y actualizados en diálogo con su evaluación periódica y con las modificaciones que se realicen a la Política a lo largo del tiempo.

1. Representación y participación equitativa en el gobierno universitario

La Universidad asume un compromiso en la promoción de la participación de mujeres y disidencias sexo-genéricas en la toma de decisiones, en la representación equitativa en los distintos órganos que conforman el gobierno universitario, y en la consideración de la perspectiva de género en las discusiones sobre el gobierno universitario. De modo que el sexo-género no constituya un factor de exclusión o inequidad en ningún cargo y se equilibren instancias históricamente segmentadas como masculinizadas o feminizadas.

Además, la Universidad reafirma el compromiso institucional de generar las estrategias necesarias para que la gestión y las políticas universitarias incorporen un enfoque de género que atienda a la diversidad de condiciones con que las mujeres y las disidencias sexo-genéricas establecen su experiencia laboral o estudiantil en la comunidad universitaria.

Ambos compromisos se traducen en acciones afirmativas, dentro del marco institucional, que faciliten que mujeres y disidencias sexo-genéricas participen de instancias de toma de decisiones en las diversas escalas dentro de la estructura de la organización y accedan a cargos de autoridad. Así como también en la evaluación sistemática y periódica de las acciones afirmativas emprendidas.

2. Trayectoria laboral equitativa

La Universidad asume el compromiso de eliminar las brechas salariales y de desarrollo laboral, académico y administrativo de las mujeres y las disidencias sexo-genéricas. Además, asume el compromiso de generar acciones concretas de apoyo para trabajadoras y trabajadores que realizan tareas de cuidado, bajo la perspectiva de la corresponsabilidad.

Asimismo, la Universidad se compromete a incorporar en aquellas políticas y reglamentos que inciden en las carre-

ras laborales de académicas y administrativas, criterios de género en favor de la igualdad de oportunidades en el acceso y la trayectoria.

Por último, la Universidad adquiere el compromiso de avanzar en el desarrollo e implementación de sistemas de calidad de la gestión con perspectiva de género, que consideren mecanismos de acceso, trayectoria laboral y conciliación trabajo-familia.

3. Formación y docencia con perspectiva de género

La Universidad se compromete a integrar transversalmente el enfoque de género en el Proyecto Formativo Institucional, considerando todos sus niveles: pregrado, postgrado y educación continua; y al conjunto de quienes desempeñan roles de docencia y de gestión de la docencia.

En este sentido, se compromete a implementar acciones de sensibilización sobre prácticas pedagógicas universitarias con enfoque de género y a promover un diseño de actividades formativas acordes a los principios de esta política, en particular, aquellos de igualdad de género y educación no sexista, con el fin de erradicar de los procesos de enseñanza-aprendizaje la reproducción de los estereotipos de género y asegurar el respeto por la identidad de género y orientación sexual de cada persona.

Asimismo, la comunidad académica se compromete a avanzar en la incorporación de temáticas de género en los contenidos de actividades curriculares, en la revisión de planes de estudios con perspectiva de género y su pertinente incorporación y en disminuir la generización de las disciplinas o propuestas formativas.

4. Cultura de la no violencia de género

La Universidad se compromete a generar condiciones que propicien una cultura del buen trato en torno a las diferencias de sexo-género, con el fin de aportar a una sana convivencia dentro de la comunidad universitaria. Asimismo, la comunidad universitaria se compromete a garantizar un ambiente seguro que resguarde la dignidad e integridad de todas las personas pertenecientes a ella, particularmente las mujeres y las diversidades sexo-genéricas.

Asume promover una cultura universitaria dialogante, cuidadosa con la salud mental de las personas y respetuosa de la diversidad que constituye el sexo-género con miras a eliminar los patrones culturales que atentan contra esto.

En particular, respecto al estudiantado y dentro del contexto universitario, la institución se compromete a establecer los conductos de gestión para garantizar el uso del nombre social de personas trans y asume el compromiso de generar acciones concretas de apoyo a quienes realizan tareas de cuidado, bajo la perspectiva de la corresponsabilidad.

En cuanto a violencia de género en el contexto de la comunidad universitaria, la institución se compromete a implementar un modelo de intervención para toda la comunidad de educación, promoción, atención y reparación a las personas afectadas por esta, así como medidas sancionatorias y acciones que permitan mantener un ambiente educativo seguro, en el marco de la Ley N°21.369.

Además, se compromete a que toda actuación institucional se haga resguardando la autonomía de quien denuncia y evitando la victimización secundaria; por medio de procedimientos transparentes e informados, que resguarden la dignidad de las personas, la igualdad ante la norma y las demás garantías del debido proceso, en el marco de los protocolos y reglamentos elaborados, evaluados y modificados participativamente.

Para dar cumplimiento a todo lo anterior, la Universidad se compromete a contar con un equipo profesional pertinente y con formación específica en temáticas de sexo-género.

5. Investigación con perspectiva de género

La Universidad y las unidades académicas que la constituyen, se comprometen a promover la investigación realizada por las mujeres y las disidencias sexo-genéricas que forman parte de la comunidad universitaria. Asimismo, se comprometen a identificar las barreras de género que afecten la producción de conocimiento o la trayectoria investigativa, con el fin de erradicarlas.

De igual forma, la Universidad se compromete a promover el desarrollo de investigación focalizada en temáticas de género, así como la formación en investigación con perspectiva de género en sus unidades académicas.

Finalmente, la Universidad se compromete a trabajar en su posicionamiento dentro del sistema de educación superior reconociendo como una de sus fortalezas la presencia de investigadoras con alta productividad académica; relevando investigaciones e investigadoras/es que orientan sus estudios a la eliminación de brechas de género y desarrollando acciones en favor de la difusión de nuevo conocimiento con perspectiva de género.

6. Vinculación con el medio, comunicaciones y extensión académica con perspectiva de género

La Universidad se compromete a incorporar el enfoque de género en todo su quehacer de vinculación con el medio, comunicaciones y extensión académica. Esto considera establecer vínculos con el sector público y privado, con las redes universitarias nacionales e internacionales, con las organizaciones de la sociedad civil, la comunidad universitaria y las personas egresadas, en el marco de una vinculación con perspectiva de género, respeto por la diversidad sexual y erradicación de la violencia.

La institución se compromete a visibilizar la contribución en la generación conocimiento y desarrollo de investigación aplicada en la cultura, la ciencia y las políticas públicas en favor de la eliminación de barreras y mecanismos de discriminación de género, junto con

garantizar el uso de criterios positivos de género y diversidad en las actividades de extensión y vinculación con el medio. La Universidad y las unidades académicas que la constituyen, se comprometen a difundir la investigación realizada por las mujeres y las disidencias sexo-genéricas que forman parte de la comunidad universitaria.

La comunidad universitaria se compromete a incorporar el enfoque de género en sus comunicaciones, reflejando la diversidad existente en su interior, con acento en la relevancia que tiene el lenguaje inclusivo y no sexista.



5

Estrategia de monitoreo y evaluación de la política/

Para hacer seguimiento a la implementación de la Política y medir los avances en cada uno de sus ejes estratégicos, se desarrollará un mecanismo de evaluación en dos niveles. Un primer nivel, con foco en el monitoreo y seguimiento, y un segundo nivel, con foco en la evaluación de avances e impacto.

El primer nivel implicará la implementación de un sistema de indicadores que permitan realizar anualmente el seguimiento sistemático de las acciones ejecutadas en el marco de la Política, con el objetivo de velar por su alineamiento y avance en relación a los compromisos adoptados por la comunidad universitaria a través de la PIGDE.

El segundo nivel implicará una evaluación trienal de los avances de la política y medición de su impacto al interior de la universidad, con el objetivo de definir planes de trabajo de más largo aliento e introducir mejoras y actualizaciones a la propia Política, en función de una revisión de las acciones implementadas, sus resultados y el contexto futuro. En el marco de la puesta en marcha de la PIGDE, el 2022 será un año de definición de indicadores para implementar el primer nivel de la estrategia; asimismo, se realizará una medición externa que dialogue con el Diagnóstico de las relaciones de género UAH desarrollado en 2019. El año 2024 se realizará la primera evaluación de la Política, activando el segundo nivel de la estrategia.

El primer nivel será desarrollado internamente y en sintonía con el principio de transversalidad de la Política. El segundo nivel será desarrollado por una entidad externa a la Universidad con la debida autonomía y con trayectoria en la implementación o evaluación de políticas de género. La evaluación de la Política y su impacto considerará al menos cuatro aspectos:

1. **Resultados:** son los hechos y hallazgos empíricos sobre las acciones implementadas.
2. **Interpretaciones:** son las explicaciones sobre los hechos, interrelaciones, causas, razones y significados que se dan a los datos.
3. **Juicios:** son las valoraciones acerca de los resultados y sus interpretaciones, criterios específicos cuantitativos y cualitativos aplicados a los hallazgos.
4. **Recomendaciones:** son las sugerencias sobre posibles líneas de acción; cambios en las actividades emprendidas; consejos para los distintos niveles de la universidad en su implementación de acciones específicas como parte de la PIGDE⁹.

La valoración del avance y resultados en la implementación de la Política se hará mediante procesos participativos, bajo la consideración de que este instrumento es perfectible a partir de los resultados obtenidos en ambos niveles de la estrategia y en atención al dinamismo de los desafíos y avances que impone el género.

9 Criterios extraídos de Acosta (2017). "Las políticas de igualdad de género en la universidad española: un estudio de estructuras y planes". Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili.





